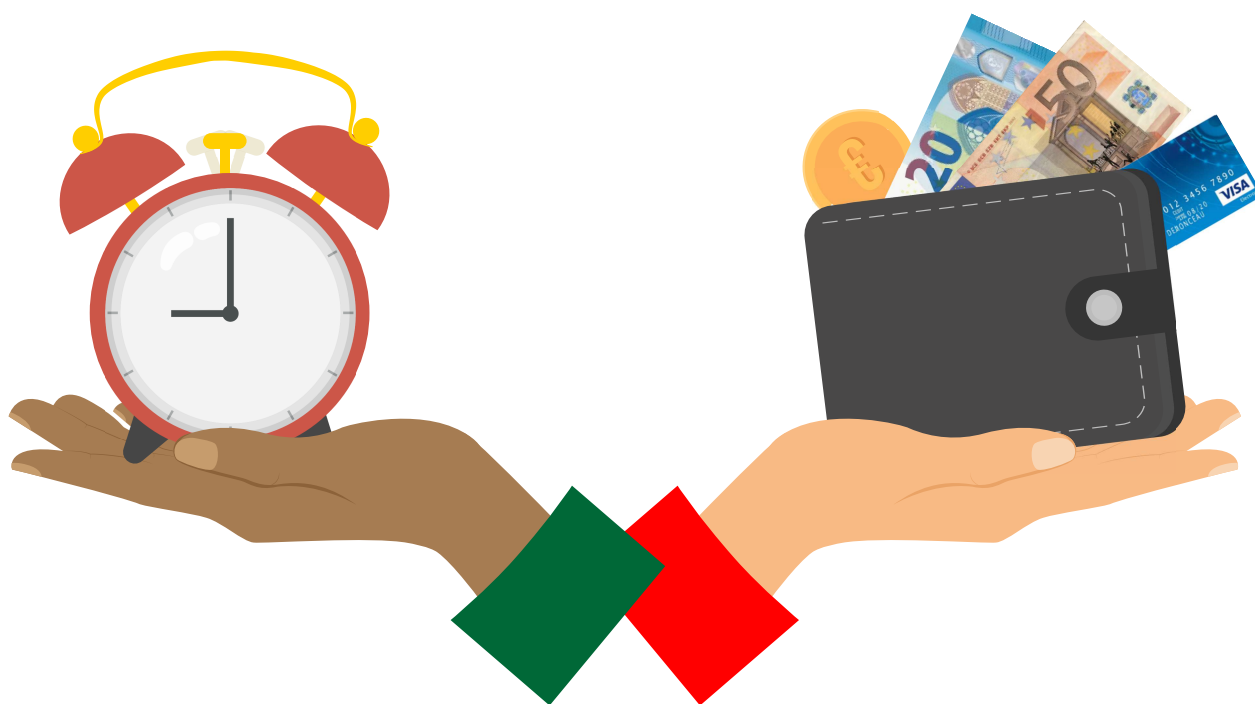


L'inFO des CSE

LES HEURES DE DÉLÉGATION : LE PAIEMENT

– TROISIÈME PARTIE –



**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE
DU TRAVAIL FORCE OUVRIÈRE**

**SECTEUR DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE ET DE LA REPRÉSENTATIVITÉ**

141 avenue du Maine,
75014 Paris
Tél. 01 40 52 84 20
secretariatnego@force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.fr

ÉDITORIAL

par Karen GOURNAY, Secrétaire confédérale,
Secteur de la Négociation collective et de la Représentativité

Les élections présidentielles et législatives étant désormais derrière nous, les sujets sociaux prioritaires reviennent à grands pas. Dans cette conjoncture de hausse des prix, pour ce qui concerne Force ouvrière, l'augmentation générale des salaires, du point d'indice, des pensions de retraite et minima sociaux constitue la grande priorité !

FO

SOMMAIRE

LE DOSSIER

LE PAIEMENT DES HEURES
DE DÉLÉGATION (P. 5)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LE CSE, ACTEUR DE LA CYBERSÉCURITÉ
ET DE LA PROTECTION DES DONNÉES DES
SALARIÉS (P. 12)

LE DÉCRYPTAGE

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE (P. 13)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

DE LA QVT À LA QVCT (P.17)

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

CSE ET HANDICAP (P. 18)

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LA LEVÉE DE LA LIMITATION À 3 MANDATS
SUCCESSIFS POUR LES ÉLUS DU CSE (P.21)

LA JURISPRUDENCE (P. 22)

LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS (P. 25)

ÉDITORIAL

À cette question du pouvoir d'achat, le gouvernement répond par des mesures ponctuelles ou « *rustines* ». Une nouvelle mesure de soutien est annoncée pour la rentrée, qui pourrait prendre la forme d'un chèque alimentaire ou d'une nouvelle prime inflation, peu importe. Or, ces différentes mesures mises bout à bout, risquent de peser sur les négociations de salaires. Pourtant, outre qu'un véritable coup de pouce immédiat sur le SMIC constituerait un acte important en faveur du pouvoir d'achat, il aurait également le mérite de déclencher l'ouverture de négociations salariales dans les branches et dans les entreprises.

À cet égard, comme à de nombreux autres, la présence syndicale au sein des entreprises est fondamentale. Bien que davantage méconnu, le mandat de représentant syndical au CSE présente lui aussi un intérêt. Afin de mieux l'appréhender, il fera l'objet du **Décryptage** de ce numéro 39 de l'inFO des CSE : qui est le RS au CSE ? Quel est son rôle ? Quels sont ses moyens ? A-t-il un accès aux documents, à la formation ? Dispose-t-il d'heures de délégation ? À ce propos, nous vous renseignerons sur leur paiement dans le cadre de la troisième et dernière partie du **Dossier** relatif au crédit d'heures.

Le CSE est compétent pour se saisir de multiples sujets. Le handicap en est un. Ce n'est pas parce qu'aborder la question du handicap ne constitue pas un réflexe qu'il ne doit pas prendre place dans les thèmes discutés dans le cadre des réunions du CSE. Via notre **Rubrique des secteurs**, Force ouvrière vous invite donc à travailler vos automatismes.

La protection des données des salariés, et plus largement la cybersécurité peut aussi intégrer le champ des discussions du CSE. Les experts du Groupe Legrand vous indiqueront de quelle manière vous en emparer (**L'avis de nos experts**).

Le Groupe Technologia vous exposera en quoi il pense la QVCT comme un moyen permettant de recentrer les actions de l'employeur sur la santé au travail (**L'avis de nos experts**).

Pour finir et parce qu'il est toujours bon de se quitter sur une revendication, un focus sera opéré par le Cabinet Syncéa sur une revendication essentielle en matière de représentation du personnel : la levée de la limitation à 3 mandats successifs ! (**L'avis de nos experts**).

Agréable lecture et bel été,

Amitiés syndicalistes.

À CONSULTER

LES GUIDES FO SONT FAITS POUR VOUS !

Ces guides sont élaborés par les secteurs de la confédération FO. Ils sont disponibles sur le site internet de la confédération (**force-ouvriere.fr**) ou sur demande par mail.



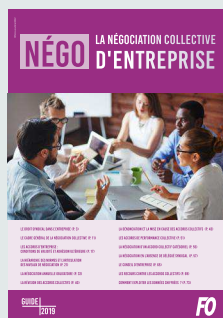
BDES – La Base de données économiques et sociales en pratique !



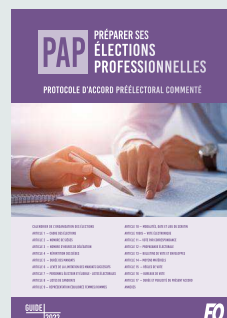
CSE – Comité social et économique
Mise en place et fonctionnement



NAO – Négociation collective obligatoire
sur les salaires dans l'entreprise



NÉGO – La négociation collective d'entreprise



PAP – Préparer ses élections professionnelles
Protocole d'accord préélectoral commenté

Contact : secteur de la Négociation collective et de la Représentativité – secretariatnego@force-ouvriere.fr



InFOjuridiques
Revue trimestrielle juridique de Force Ouvrière



Conseiller Prud'homme
– Guide pratique –
À PARAÎTRE

Contact : secteur de l'Organisation et des affaires juridiques – sjuridique@force-ouvriere.fr



Climat et environnement : un enjeu social
– Les positions de Force Ouvrière –

Contact : secteur de l'Organisation et des affaires juridiques – sjuridique@force-ouvriere.fr



Télétravail
– Guide d'appui à la négociation dans l'entreprise –

ÉTUDES – RAPPORTS



Livre blanc 2 - Le deuil au travail
10 propositions pour accompagner le deuil dans la vie professionnelle.
Ed. Empreintes - Accompagner le deuil

Disponible sur :
<https://www.empreintes-asso.com/actualites/10-propositions-empreintes-pour-accompagner-le-deuil/>



Dialogue social, levier de la transition écologique ?

Le référentiel : enjeux, méthodologie et accompagnement des acteurs sociaux

Ed. Réalité du dialogue social

Disponible sur :
<https://www.rds.asso.fr/wp-content/uploads/2022/03/Transition-e%CC%81cologique-et-DS-Re%CC%81alite%CC%81s-du-dialogue-social.pdf>

AGENDA

PROCHAINS STAGES SUR LE CSE

- **ISST de Bourg-la-Reine du lundi 3 au vendredi 7 octobre 2022**

Renseignements et inscriptions auprès de votre UD/FD.

- **CFMS – Formations en visio-conférence PAP-CSE « Gagnons ensemble les élections »**

Vous trouverez ci-dessous le calendrier des journées de formation en visio-conférence sur le thème « Je construis mon protocole d'accord préélectoral CSE », organisées au 2^{ème} semestre 2022.

En effet, en vue du nouveau cycle électoral du Comité social et économique (CSE) et compte tenu de l'impact sur la représentativité ainsi que le développement de notre Organisation, le CFMS a souhaité tout mettre en œuvre pour aider les camarades face à cette échéance

- Vendredi 23 septembre 2022, contact : Nastasia GAGLIANO ngagliano@force-ouvriere.fr
- Vendredi 21 octobre 2022, contact : Nawelle GUENDOUZ naguendouz@force-ouvriere.fr
- Vendredi 18 novembre 2022, contact : Stéphanie DOGLIANI sdogliani@force-ouvriere.fr
- Vendredi 16 décembre 2022, contact : Viviane LE BAIL vleball@force-ouvriere.fr

CONFÉRENCES

LE TRAVAIL APRÈS LA PANDÉMIE : ÉVOLUTION DES ORGANISATIONS ET RÔLES DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le 15 septembre 2022, au Jardin du Prado – Marseille (13)

Le monde du travail a été profondément touché par la crise sanitaire. Celle-ci a accéléré des transformations en cours tout en générant des situations inédites pour les entreprises, les salariés et leurs représentants. Cette journée a pour objectif de faire le point sur les enjeux de ces transformations et celles à venir, notamment en termes de santé et sécurité et sur les éléments de vigilance et d'action pour les représentants du personnel.

Inscription et contact : <https://irt.univ-amu.fr/journee-detude-travail-apres-pandemie>

LES DÉSORDRES DE LA RÉPARATION ET LE DROIT SOCIAL

du 30 septembre au 1^{er} octobre 2022 à l'Université Toulouse 1 Capitole (31)

Dans le cadre des rencontres d'Automne de l'Association Française de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, Le choix a été fait d'engager une réflexion sous forme de tables rondes permettant un dialogue entre universitaires, magistrats, avocats et praticiens sur les interrogations qui parcourent le droit social autour de trois grands chantiers en cours : Identifier les dommages – Évaluer les préjudices – Agir en réparation.

Inscription et contact : <https://www.afdt-asso.fr/prestations#Conferences>

LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

Le 17 octobre 2022 à 17 h 30 à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne (75)

Inscription et contact : <https://www.afdt-asso.fr/>

LE DOSSIER

LE PAIEMENT DES HEURES DE DÉLÉGATION



Les représentants du personnel donnent beaucoup de leur personne pour la réalisation de leur mandat. Pourtant très souvent, trop souvent, toutes les heures de délégation ne sont pas utilisées, et à l'inverse on constate qu'un certain nombre de représentants effectuent leurs missions en dehors de leur temps de travail, de manière bénévole.

Pourtant le crédit d'heures de délégation a été instauré pour permettre aux représentants du personnel d'exercer pleinement et sereinement leurs missions, sans que cette tâche qui profite à la collectivité des travailleurs ne leur coûte individuellement, et à tout le moins financièrement. La question de l'impact de l'exercice d'un mandat sur l'évolution de carrière est un autre sujet...

Le crédit d'heures de délégation est un pilier parmi les moyens à disposition des représentants du personnel, ce qui explique que nous y avons consacré trois dossiers dans l'inFO des CSE. Dans les deux numéros précédents, nous avons fait le point sur les bénéficiaires des heures de délégation et leurs principales caractéristiques, ainsi que sur leur utilisation. Dans ce nouveau numéro, nous verrons dans une 3^{ème} et dernière partie les règles concernant le paiement des heures de délégation.

Comment et quand sont payées les heures de délégation ?

Les heures de délégation comprises dans le crédit d'heures sont, de plein droit, considérées comme du temps de travail effectif et doivent être payées à l'échéance normale de la paie (art. L 2143-17 du Code du travail).

Le représentant du personnel n'a pas, dans un premier temps du moins, à fournir de justification de l'utilisation faite des heures de délégation. Il bénéficie d'une présomption de bonne utilisation de ces heures.

Autrement dit, si l'employeur souhaite contester l'utilisation faite des heures de délégation, il doit d'abord les payer et ensuite saisir le juge judiciaire pour obtenir un éventuel remboursement.

Conseil FO

Attention, le cas échéant, l'employeur peut pratiquer une retenue sur salaire pour se rembourser des sommes indûment payées (Cass. soc., 8 juil. 2009, n°08-42.546).

Il en va autrement des heures de délégation prises au-delà du crédit d'heures pour circonstances exceptionnelles, qui ne bénéficient pas de cette présomption de bonne utilisation (Cass. soc., 26 juin 2001, n°98-46.387). L'employeur pourra exiger une justification de ce dépassement avant de les rémunérer, et refuser leur paiement s'il conteste l'existence de circonstances exceptionnelles. Le représentant du personnel devra alors saisir le juge pour obtenir le paiement de ces heures et apporter des justificatifs.

Les heures de délégation peuvent-elles apparaître sur le bulletin de paie ?

Pour éviter toute discrimination et préserver la vie privée du représentant du personnel, il est formellement interdit de faire figurer sur le bulletin de paie, toute mention relative à l'exercice d'un mandat de représentation du personnel, tout comme de l'exercice du droit de grève.

Les heures de délégation ne doivent donc pas apparaître, de quelque manière que ce soit, sur le bulletin de salaire. Elles doivent être considérées comme des heures de travail ordinaires.

Ces heures ne peuvent donc pas être comptabilisées sous une rubrique différenciée intitulée par exemple « heures assimilées » ou « heures travaillées II », ce qui serait illicite (Cass. soc., 3 févr. 1993, n°90-45.619).

Conseil FO

En cas de mention spécifique sur le bulletin de paie, l'employeur s'expose à une amende prévue pour les contraventions de 3^{ème} classe. Il peut également être poursuivi pour délit d'entrave. Le représentant du personnel peut enfin réclamer le paiement

de dommages-intérêts pour l'éventuel préjudice subi.

S'il est interdit de mentionner les heures de délégation sur le bulletin de paie, il est pour autant nécessaire de les comptabiliser. C'est pourquoi l'article R 3243-4 du Code du travail prévoit l'obligation de faire figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie, la nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation. Ce document bénéficie du même régime juridique que celui du bulletin de paie.

Conseil FO

Dans certaines entreprises, par consensus, aucun contrôle n'est opéré sur l'utilisation des heures de délégation. Cependant, cela n'exonère pas l'entreprise de son obligation d'établir une fiche annexe au bulletin de paie relatif aux heures de délégation. Il pourra ainsi être simplement mentionné par exemple « crédit d'heures légal » ou « crédit d'heures conventionnel », avec la mention « maintien du salaire », si les heures ont été prises sur le temps de travail.

Sur quelle base les heures de délégation sont-elles rémunérées ?

L'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaires pour les représentants du personnel (Cass. soc., 17 janv. 2013, n°11-17.745). De ce fait, le paiement de ces heures doit être effectué sur la base de la rémunération effective et non pas sur la base du salaire minimum conventionnel (Cass. soc., 17 nov. 2004, n°01-40.576). Le représentant du personnel doit percevoir la même rémunération que s'il avait travaillé, ce qui inclus donc les primes, indemnités, avantages en nature, ou majorations pour heures supplémentaires.

ATTENTION !

En principe, seules sont dues les primes revêtant un caractère de fixité, de constance, et de généralité, caractéristiques permettant de les considérer comme une partie intégrante du salaire. Cela inclut toutes les indemnités qui compensent une sujétion particulière liée à l'emploi : indemnités de déplacement, prime d'insalubrité, prime de fin d'année, prime de productivité, prime de panier, prime d'habillement, prime d'équipe...

En revanche, les gratifications dont le versement dépend de facteurs subjectifs et discrétionnaires n'ont pas à être prises en compte dans le calcul

du paiement des heures de délégation (Cass. crim., 10 juin 1997, n°95-83.892). Il peut s'agir par exemple d'une prime exceptionnelle accordée par l'employeur à certains salariés ayant effectué un travail urgent en sus de leurs tâches habituelles (Cass. crim., 6 mars 1984, n°83-92.754).

Par ailleurs, l'employeur n'est pas tenu de maintenir les sommes ayant le caractère de remboursement de frais professionnels, que le représentant du personnel n'aurait pas exposés. En effet, ces indemnités n'ont pas le caractère de complément de salaire, même si ces frais ont un caractère forfaitaire. (Cass. soc., 19 sept. 2018, n°17-11.638 ; Cass. soc., 5 juil. 2017, n°15-28.702).

Conseil FO

Attention, même si les primes dépendent de facteurs subjectifs et discrétionnaires et ont le caractère de gratifications bénévoles, la décision de l'employeur, de ne pas les verser ou d'en diminuer le montant, motivée uniquement par l'utilisation des heures de délégation est contestable (Cass. soc., 11 juin 1997, n°94-44.958).

Comment rémunérer les heures de délégation, en cas de rémunération variable ?

Les représentants du personnel ne doivent subir aucune perte de rémunération liée à l'exercice de leur mandat. De ce fait, quand ils sont en délégation, ils doivent percevoir la même rémunération que s'ils étaient restés à leur poste de travail. Il en résulte une obligation pour l'employeur d'adapter tous les éléments de rémunération variables pour neutraliser l'impact des absences liées à l'exercice du mandat (heures de délégation et réunion sur convocation de l'employeur).

Rémunération au rendement

Lorsque le salarié exerçant un mandat est rémunéré au rendement, deux options de calcul sont possibles : soit on se réfère au salaire perçu par le salarié les

semaines précédentes, sur une période où il n'a pas eu d'absences liées au mandat, soit on prend en considération le rendement moyen de l'équipe de travail à laquelle il appartient pour le calcul de ses heures de délégation.

Rémunération en tout ou partie par des commissions

Lorsque le salarié est rémunéré en tout ou partie par des commissions, le principe retenu par la Cour de cassation est que la somme qui lui est allouée pendant une période, où il n'a pas pu travailler en raison de l'exercice de son mandat, doit être calculée d'après son salaire réel, c'est-à-dire sur la base du salaire fixe et de la moyenne des commissions au prorata des heures de délégations accomplies

(Cass. soc., 29 mai 2001, n°98-45.758 ; Cass. soc., 21 janv. 2004, n°01-43.229).

Si le salarié est rémunéré intégralement sur la base de commissions, un taux horaire doit être déterminé pour le paiement des heures de délégation, sur la base de toutes les commissions perçues sur une année, divisées par le nombre d'heures travaillées (Cass. soc., 27 nov. 2013, n°12-23.589).

La rémunération de ces heures doit prendre en compte l'intégralité des commissions, qu'elles aient

été générées par des ordres directs ou des ordres indirects (Cass. soc., 15 déc. 2016, n°15-13.367).

En tout état de cause, sa rémunération devra être au moins égale au SMIC.

Conseil FO

À noter, une rémunération forfaitaire des heures de délégation prévue par accord ne lie pas le juge. Il lui appartiendra de vérifier que le salarié n'est pas lésé par cette modalité (Cass.soc., 29 mai 2001, n°98-45.758).

Comment rémunérer les heures de délégation d'un salarié au forfait-jours ?

Pour les salariés en forfait-jours disposant d'un mandat de représentant du personnel, un accord d'entreprise peut fixer les modalités leur permettant de poser des heures de délégation et d'en obtenir le paiement.

À défaut d'accord, les heures de délégation utilisées doivent être regroupées en demi-journées de travail pour une équivalence de 4 heures. Chaque demi-journée prise en délégation vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié (art. R 2315-3 du Code du travail).

Dans l'hypothèse où le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à 4 heures,

les représentants du personnel qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année bénéficient d'une demi-journée supplémentaire qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié.

PAR EXEMPLE

Si un salarié en forfait jours utilise 24 heures de délégation dans un mois, ses heures sont regroupées en 6 demi-journées. Trois jours de délégation viendront donc s'imputer sur son contingent annuel de jours travaillés fixé dans sa convention individuelle de forfait.

("Questions-Réponses CSE", 17 janv. 2020, n°18)

Comment rémunérer les heures de délégation d'un salarié à temps partiel ?

Un salarié à temps partiel dispose du même crédit d'heures qu'un salarié à temps plein. Son crédit d'heures n'a donc pas à être proratisé en fonction de sa durée de travail.

En revanche, un salarié à temps partiel disposant d'heures de délégation ne peut utiliser ses heures de délégation pendant ses périodes de travail que dans une certaine limite. En effet, le temps de délégation ne peut dépasser un tiers de la durée mensuelle de travail du salarié à temps partiel. Les heures de délégation qui ne seront alors pas comprises dans le temps de travail pourront être utilisées hors temps de travail (art. L 3123-14 du Code du travail).

PAR EXEMPLE

Un représentant du personnel cumulant, dans une entreprise de plus de 500 salariés, les mandats de délégué syndical et de membre de la délégation du personnel au CSE et travaillant 90 heures par mois, ne peut consacrer à ses mandats que $90 / 3 = 30$ heures pendant son temps de travail. Or, il totalise 48 heures de délégation (24 heures au titre de son mandat de délégué syndical et 24 heures au titre de son mandat de membre du CSE) ; dans ce cas de figure, le solde de 18 heures devra être utilisé par lui en dehors du temps de travail.

Comment rémunérer les heures de délégation prises de jour par des salariés travaillant habituellement de nuit ou de week-end ?

Un travailleur de nuit peut prendre des heures de délégation en journée pour les besoins de son mandat. Il peut également se rendre aux réunions organisées en journée par l'employeur.

Le travailleur de nuit qui bénéficie habituellement de majorations de salaire ou de primes pour les heures effectuées la nuit doit conserver le bénéfice

de ses majorations et primes pour les heures de délégation prises le jour (Cass. soc., 14 mars 1989, n°86-41.648 ; Cass. soc., 28 mars 1989, n°86-42.291). La même règle s'applique pour les salariés amenés à travailler habituellement le week-end et qui sont conduits, dans l'exercice de leur mandat, à prendre des heures de délégation en semaine (Cass. soc., 28 oct. 2008, n°07-40.524).

Comment sont rémunérées les heures de délégation prises en dehors du temps de travail ?

Si les heures de délégation doivent en principe être prises sur le temps de travail, il est toutefois possible de les utiliser en dehors de l'horaire normal de travail, lorsque les nécessités du mandat le justifient. Il s'agit alors d'heures supplémentaires, qui doivent être rémunérées selon le régime applicable dans l'entreprise.

Si un accord collectif prévoit pour tous les salariés non pas un paiement majoré, mais un repos compensateur de remplacement pour les heures supplémentaires, les heures de délégation prises en

heures supplémentaires ne seront pas rémunérées mais compensées par le repos compensateur prévu par l'accord (Cass. soc., 9 oct. 2012, n°11-23.167).

En revanche, si l'accord collectif prévoit que le choix est laissé au représentant du personnel entre une majoration de salaire et un repos compensateur, l'employeur qui refuserait systématiquement le paiement majoré au profit du repos compensateur, s'exposerait au délit d'entrave (Cass.crim., 26 janv. 2016, n°13-85.770).

Comment sont rémunérées les heures de délégation prises pendant des périodes de suspension du contrat de travail ?

La suspension du contrat de travail ne suspend pas le mandat du représentant du personnel, qui pourra donc continuer d'utiliser ses heures de délégation ou encore venir aux réunions plénières du CSE, par exemple. Ces heures devront être rémunérées.

En effet, la jurisprudence a admis le paiement des heures de délégation dans plusieurs hypothèses :

- pendant un congé individuel de formation (CA Paris, 18^e ch., section C, 11 sept. 2008, n°S 08/01618) ;
- pendant une période de chômage partiel total (Cass. soc., 10 janv. 1989, n°86-40.350) ;

- au cours d'un mouvement de grève (Cass. soc., 27 fév. 1985, n°82-40.173 ; Cass. soc., 13 déc. 2017, n°16-19.042).

L'utilisation des heures de délégation pendant les congés payés

S'il est possible d'utiliser les heures de délégation pendant ses congés payés, il n'est en revanche pas possible de cumuler le paiement des heures de délégation, considérées comme du temps de travail effectif, avec l'indemnité de congés payés (Cass. soc., 19 oct. 1994, n°91-41.097).

Conseil FO

S'il s'avère nécessaire d'utiliser les heures de délégation pendant une période de congés payés, le mieux est de reporter les congés payés pendant la période de prise des heures de délégation.

L'utilisation des heures de délégation pendant un arrêt maladie

Comme pour toutes les causes de suspension du contrat de travail, l'arrêt maladie ne suspend pas le mandat (Cass. crim., 16 juin 1970, n°69-93.1032).

Cependant, les indemnités journalières de Sécurité sociale et le paiement par l'employeur des heures de délégation ne sont pas forcément dus :

- s'agissant des indemnités journalières de Sécurité sociale, la Cour de cassation a décidé

que l'exercice répété et prolongé d'une activité de représentant du personnel est incompatible avec un arrêt de travail pour maladie et le versement, par la Caisse primaire d'assurance-maladie, d'indemnités journalières de Sécurité sociale. Et ce, même si les heures de délégation prises par l'intéressé coïncidaient aux heures de sortie autorisées (Cass. 2^e civ., 9 déc. 2010, n°09-17.449).

- s'agissant du paiement des heures de délégation par l'employeur, pendant un arrêt maladie, la Cour de cassation considère qu'il n'est dû que si cette activité a été autorisée par le médecin traitant lors de la délivrance de l'arrêt de travail (Cass. ch. mixte, 21 mars 2014, n°12-20.002).

Autrement dit, l'employeur pourrait refuser le paiement de ces heures si le représentant du personnel ne justifie pas d'une autorisation médicale.

Que faire si l'employeur ne paie pas les heures de délégation ?

Le refus de payer les heures de délégation à échéance normale (hors dépassement du crédit d'heures pour circonstances exceptionnelles), constitue un trouble manifestement illicite. Le représentant du personnel

concerné peut alors en obtenir le paiement par la voie du référé prud'homal, ainsi que la réparation du préjudice subi (Cass. soc., 23 juin 1988, n°85-45.086 ; Cass. soc., 10 janv. 2006, n°04-46.838). ■



L'APPLICATION MOBILE QUI RAPPROCHE SALARIÉS & REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, propose une gamme de solutions adaptées aux besoins des salariés, répondant à nos ambitions communes.

Pour favoriser la communication et les échanges entre IRP et salariés, Up étoffe son offre de solutions digitales concrètes et efficaces. Pensée pour les CSE au profit des salariés, l'application mobile MaViePro apporte des éclairages et réponses aux salariés : droit, vie de l'entreprise, conseil, activités sociales et culturelles...

Application mobile développée
en partenariat avec :



Pour en savoir plus sur les solutions du groupe Up destinées à favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés
infopartenariatsetcooperation@up.coop

Le groupe Up est
partenaire de



Ça fait du bien
au quotidien

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LE CSE, ACTEUR DE LA CYBERSÉCURITÉ ET DE LA PROTECTION DES DONNÉES DES SALARIÉS

Le Règlement général sur la protection des données (ou RGPD) a été définitivement adopté par le Parlement européen le 27 avril 2016. Ses dispositions sont directement applicables dans l'ensemble des 27 États membres de l'Union européenne à compter du 25 mai 2018. Ainsi, toute structure, entreprise ou organisation a dû s'y conformer, n'épargnant pas le Comité social et économique.

■ En quoi consiste l'obligation de se conformer au « RGPD » ?

Ce règlement vient mettre en place un ensemble de règles : pour **protéger les personnes** physiques à l'égard du **traitement de leurs données à caractère personnel** et réglementer la libre circulation de ces données.

Cinq piliers fondent cette réglementation

1. La finalité de la conservation des données ; **2.** La proportionnalité et la pertinence des données collectées ; **3.** Le temps de conservation des informations récoltées ; **4.** La sécurité et l'accès à ces informations ; **5.** Le droit pour les personnes dont les informations ont été collectées, d'accéder modifier et supprimer les données.

■ Pourquoi le CSE est-il concerné ?

Dans le cadre de ses Activités sociales et culturelles - comme les chèques cadeaux, par exemple - ou dans son fonctionnement - en recrutant un ou plusieurs salariés, par exemple, le CSE va recueillir des données sensibles sur les salariés et leurs familles (nom, date de naissance, numéro de Sécurité sociale, déclaration d'imposition etc.). Ces données doivent donc être protégées et demeurer confidentielles, c'est-à-dire en accès limité.

Ainsi, les élus doivent être vigilants sur les données personnelles gérées pour se mettre en conformité avec le RGPD. Cela pourra induire notamment des modifications du règlement intérieur.

Les élus ne doivent pas hésiter à se faire accompagner d'un conseil ou d'un organisme de formation, afin de ne pas oublier une des étapes essentielles dans cette démarche RGPD.

En cas de non-conformité à la réglementation, les sanctions peuvent être lourdes de conséquences, allant de la simple mise en demeure de se mettre en conformité à une amende de 20 M € !

■ Comment sécuriser les données ?

Dans les procédures obligatoires, le CSE devrait notamment :

- instaurer un **registre des traitements de données** ;
- **vérifier que le consentement** des personnes a été recueilli au préalable de l'opération et que ce dernier reste traçable ;
- s'assurer que les données utilisées pour une finalité ne soient pas réutilisées à d'autres fins ;
- vérifier que les éventuels **sous-traitants** présentent des **garanties suffisantes** ;
- désigner un responsable au sein du CSE : **le Délégué à la protection des données** ;
- **sécuriser les données** en évitant tout risque de vol ou de piratage.

Ainsi, devant cette procédure complexe, les membres du CSE doivent se former pour éviter tous risques de sanctions.

Les autres obligations du CSE portant sur la cybersécurité

Au-delà de son rôle de garant de la protection des données au sein même du CSE, **ses membres sont également consultés sur la surveillance des salariés mise en place par l'employeur.**

En effet, si l'employeur peut légitimement contrôler l'activité de son personnel, les moyens mis en œuvre doivent être justifiés, proportionnés et faire l'objet d'une **consultation préalable** du CSE.

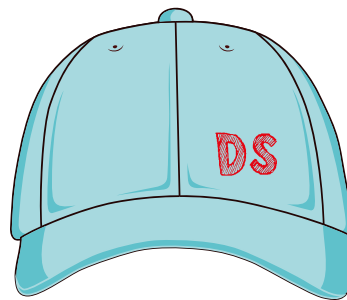
Dans cette consultation, le CSE devra vérifier que l'employeur a une finalité légitime, comme la garantie de sécurité des biens et des personnes ou les horaires d'entrées et de sorties des salariés.

Si les membres du CSE doutent des nouveaux moyens de surveillance mis en œuvre par leur employeur, la formation et l'accompagnement par un expert peut les aider à éclaircir la situation.

N'hésitez pas à vous faire accompagner, nous sommes là pour vous !

LE DÉCRYPTAGE

LE REPRÉSENTANT SYNDICAL AU CSE



Le représentant syndical est un membre original du Comité social et économique. Non pas élu mais désigné par son organisation syndicale, sa mission ne doit pas être confondue avec celle du délégué syndical, mandat qu'il occupe simultanément dans les entreprises de moins de 300 salariés... Pour y voir plus clair, cet article vous propose de revenir sur les règles qui lui sont applicables.

Qui peut être désigné RS au CSE ?

Appartenance à l'entreprise ou à l'établissement

Le RS au CSE doit obligatoirement être choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise ou de l'établissement auquel il appartient (Cass. soc., 26 avr. 2000, n°98-60.493).

Il doit également remplir les conditions d'éligibilité exigées pour l'élection des membres du CSE (art. L 2314-2 du Code du travail). À ce titre, il doit (art. L 2314-19 du Code du travail) :

- être électeur ;
- être âgé de 18 ans révolus ;
- ne pas avoir de lien de parenté avec l'employeur ;
- et travailler dans l'entreprise depuis au moins un an.

De cette façon, un salarié mis à disposition par une entreprise extérieure ne peut pas devenir représentant syndical au comité de l'entreprise d'accueil puisqu'il n'y est pas éligible (art. L 2314-23 du Code du travail).

Impossibilité de cumul avec le mandat d'élu au CSE

ATTENTION !

S'il doit remplir les conditions d'éligibilité exigées pour l'élection des membres du CSE, le RS au CSE ne doit pas pour autant être un membre de la délégation élue du CSE !

En effet, la jurisprudence considère qu'un salarié ne peut siéger au comité en qualité à la fois de

membre élu (qu'il soit titulaire ou suppléant), et de représentant syndical.

La raison en est qu'il ne pourrait, au sein d'une même instance et dans le même temps, exercer les fonctions délibératives en qualité d'élu, et les fonctions consultatives liées à son mandat de représentant syndical. Cette règle est impérative et un accord collectif ne saurait y déroger.

Il en résulte que dans l'hypothèse d'un tel cumul, le juge doit enjoindre au salarié élu du CSE, d'opter entre cette fonction et celle de représentant syndical. À défaut, son mandat de représentant syndical sera caduc (Cass. soc., 11 sept. 2019, n°18-23.764 ; Cass. soc., 11 sept. 2019, n°18-25.897 ; Cass. soc., 22 janv. 2020, n°19-13.269).

Dans la même logique, le RS au CSE ne peut pas être membre de la commission économique ni de la commission des marchés. Il ne peut pas non plus être désigné comme représentant du CSE au conseil d'administration ou de surveillance, ni à l'assemblée générale de la société. En effet, dans tous ces cas, il faut être un élu du CSE.

Dès lors, la désignation d'un représentant étant une simple faculté, un syndicat peut y renoncer s'il préfère que son DS ait un siège au sein du CSE dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Néanmoins, dans l'hypothèse où le syndicat n'aurait pas encore désigné de DS, il lui est possible de procéder dans un premier temps à la désignation d'un représentant syndical au comité (Cass. soc. 1^{er} avril 1998, n°96-60.442).

ATTENTION !

Le seuil de 300 salariés s'apprécie au niveau de l'entreprise. Dès lors, si un établissement de moins de 300 salariés fait partie d'une entreprise employant 300 salariés et plus, le RS au comité d'établissement peut être une personne différente du délégué syndical (Cass. soc., 11 déc. 1985, n°85-60.386).

L'effectif s'apprécie à la date des dernières élections professionnelles. Ainsi, le fait que l'effectif de l'entreprise passe en dessous du seuil de 300 salariés après les élections n'empêche pas de désigner un RS autre que le DS (Cass. soc., 15 avr. 2015, n°14-19.197).

Cas des entreprises de moins de 300 salariés

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit RS au CSE (art. L 2143-22 du Code du travail). Concrètement, cela signifie que si une organisation syndicale représentative désigne un autre salarié que son DS en qualité de RS au CSE, l'employeur ou les autres syndicats pourront réclamer l'annulation de la désignation (Cass. soc., 24 mai 2006, n°05-60.264).

Cas des entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le délégué syndical est obligatoirement un membre élu du CSE (art. L 2143-6 du Code du travail).

Or, comme on l'a vu précédemment, cette fonction est incompatible avec celle de RS au CSE. Il est donc en pratique impossible de désigner un RS dans les CSE des entreprises de moins de 50 salariés.

Quelles organisations syndicales peuvent désigner un RS ?

Syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement

Seuls les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement peuvent nommer un représentant syndical au CSE (art. L. 2314-2 du Code du travail). De plus, seul un syndicat représentatif au niveau de

l'entreprise tout entière peut désigner un RS au CSE central (Cass. soc., 27 oct. 2004, n°02-60.321).

En revanche, il n'est pas nécessaire que le syndicat soit représentatif dans chacun des établissements distincts de l'entreprise (Cass. soc., 17 janv. 2018, n°16-26.965).

Nombre de RS par organisation syndicale

Chaque organisation syndicale ne peut désigner qu'un seul représentant syndical au CSE (art. L 2314-2 du Code du travail).

Le nombre de représentants syndicaux au comité peut être augmenté par accord collectif. En revanche, il ne peut pas l'être en application d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur (Cass. soc., 30 mai 2001, n°00-60.150 ; Cass. soc., 4 mars 2009, n°08-60.401).

Formalités de désignation en pratique

- Les organisations syndicales doivent porter à la connaissance de l'employeur les nom et prénom du représentant syndical, soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.
- L'inspecteur du travail doit être informé simultanément de la désignation.
- Ces formalités ne sont pas prescrites à peine de nullité, elles sont prévues pour faciliter la preuve de la désignation. Cela signifie que la désignation du représentant syndical est valable, même en l'absence de lettre si ce représentant a par exemple été admis sans contestation aux séances du comité.
- En revanche la lettre doit obligatoirement indiquer, à peine de nullité, le cadre dans lequel la désignation intervient : entreprise, établissement, voire unité économique et sociale (Cass. soc., 24 oct. 2007, n°06-60.278).
- La désignation d'un représentant syndical peut intervenir à tout moment : à la mise en place du CSE, en cours de mandat ou encore au moment du renouvellement du CSE (Cass. soc., 3 avr. 2002, n°01-60.576).

Quel est le rôle du RS au CSE ?

Le représentant syndical représente son organisation syndicale auprès du CSE. Il a pour mission essentielle de faire connaître aux membres du comité le point de vue de son syndicat, alors que les membres élus sont quant à eux les représentants des salariés de l'entreprise. L'activité exercée par le représentant syndical en cette qualité ne doit donc pas se confondre avec celle de délégué syndical, dont la mission essentielle consiste à revendiquer et à négocier.

Ainsi, le représentant syndical au comité qui se livre à une intense propagande syndicale, notamment par la distribution de tracts, le recueil de signatures de pétitions et l'organisation de réunions revendicatives, activités relevant des attributions des délégués syndicaux, outrepassé son rôle et peut potentiellement faire l'objet d'une sanction disciplinaire (Cass. crim., 25 mai 1982, n°81-93.443).

De quels moyens dispose le RS au CSE ?

Durée du mandat

Le mandat du représentant syndical prend fin lors du renouvellement des membres du comité (Cass. soc., 10 mars 2010, n°09-60.347).

Concernant les absences ponctuelles, par exemple pour la période des vacances, la jurisprudence admet le remplacement provisoirement du représentant syndical au CSE, selon les formes prescrites par l'article L 2143-7 du Code du travail (Cass. soc., 1^{er} févr. 2017, n°16-11.737).

De quels moyens dispose le RS au CSE ?

Présence aux réunions

Le représentant syndical assiste aux réunions avec voix consultative (art. L 2314-2 du Code du travail). Il en résulte que le RS au CSE doit être convoqué à toutes les réunions plénières du comité, sous peine de délit d'entrave et que lors de celles-ci, il est en droit de prendre la parole pour faire connaître son point de vue et celui de son organisation syndicale, sans pour autant participer aux votes du comité.

En revanche, le RS ne peut pas imposer sa présence aux réunions des commissions du comité car il ne s'agit pas de réunions plénières. Il est toutefois possible de le prévoir par accord de mise en place du CSE.

Accès aux documents

Le RS doit recevoir les mêmes informations que les membres élus du comité (art. L 2143-22 du Code du travail). Il doit dès lors avoir accès à la BDESE. De ce fait, il est tenu aux mêmes obligations de secret et de discrétion que les membres élus du comité (art. L 2312-36 du Code du travail).

Crédit d'heures

Le temps passé aux réunions du CSE par les représentants syndicaux au comité est rémunéré comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation du RS au CSE lorsqu'il en dispose (art. L 2315-12 du Code du travail).

Dans les entreprises d'au moins 501 salariés, le RS au CSE bénéficie d'un crédit d'heures de délégation compris entre 16 et 20 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles (art. L 2315-7 et R 2315-4 du Code du travail). À défaut d'accord, il dispose de 20 heures de délégation.

Dans les entreprises de moins de 501 salariés, un accord peut librement octroyer des heures de délégation aux RS au CSE. À défaut d'accord, ils ne disposent d'aucun crédit d'heures.

Ce crédit d'heures doit être utilisé dans les mêmes conditions que celui des membres élus du CSE, c'est-à-dire dans le cadre normal des activités du comité et non pour exercer une quelconque activité syndicale.

Formation

L'article L 2315-63 du Code du travail n'a prévu le congé de formation économique que dans les entreprises de cinquante salariés et plus, et uniquement pour les membres titulaires du CSE. Les représentants syndicaux n'étant pas visés par cet article, ils ne peuvent pas exiger de suivre cette formation. Toutefois, ils peuvent quand même bénéficier d'une formation par le biais du congé de formation syndicale, prévu par l'article L 2145-5 du Code du travail. Ce dernier est ouvert à tous les salariés.

S'agissant du droit à la formation des membres du CSE en matière de santé et sécurité, l'article L 2315-18 du Code du travail dispose : « *Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent harcèlement bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de Santé, de sécurité et de conditions de travail, dans des conditions déterminées par les articles R 2315-9 et suivants* ». Quid du représentant syndical au CSE ? Bénéficie-t-il également de ce droit à formation ? Si l'on se réfère au "Questions-Réponses CSE" du 17 janvier 2020, la question 39 intitulée « *Qui sont les membres du CSE ?* », cite l'employeur, la délégation élue et les RS au CSE. Cela tend à confirmer que le RS est bien un membre à part entière du CSE, et qu'il pourrait à ce titre bénéficier de la formation santé et sécurité. Cependant, à la question n°102, il est précisé que « *le représentant syndical au CSE ne peut pas être désigné au sein de la CSSCT dans la mesure où il n'est pas membre à part entière du CSE, disposant d'une voix consultative et non délibérative* ».

Les interprétations faites par l'administration du travail n'ont pas force de loi et qu'en cas de conflit, seul le juge pourra être amené à trancher. En tout état de cause, nous vous invitons à considérer sur ce point que le RS au CSE est bien un membre du CSE et qu'il doit bénéficier de la formation des membres du CSE en matière de santé et sécurité ! ■

L'AVIS DE NOS EXPERTS

DE LA QVT À LA QVCT

Mise en place pour réduire les risques psychosociaux dans le monde du travail et après avoir été souvent mise de côté par les employeurs, la Qualité de vie au travail (QVT) s'est rapidement recentrée autour de la question du bien-être des salariés. Pour les entreprises, elle s'assimilait à l'organisation d'événements ou encore à des achats de divertissements sans pour autant s'inscrire dans une politique de prévention contre les risques psychosociaux.

La crise sanitaire et économique que nous traversons a remis la santé au travail et la qualité des conditions de travail au cœur des préoccupations des entreprises. Les risques professionnels restent une réalité, 540 000 accidents du travail, dont 550 mortels en 2020. Cela démontre combien il est urgent de placer la santé au travail comme un enjeu pour notre société, d'où le passage de la QVT à la QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail) depuis le 31 mars 2022. Parler dorénavant de QVCT, permet de ramener les actions de l'employeur vers des sujets ayant un impact élevé sur la santé des salariés.

La QVCT réoriente ainsi le débat sur les problématiques essentielles au bon fonctionnement d'une organisation, à savoir :

- les pratiques managériales, qui devront nécessairement être transparentes, bienveillantes et humaines ;
- la flexibilité des horaires et le recours au télétravail ;
- la formation continue des managers par l'entreprise ;
- la création d'espaces de discussion sur le travail et la désignation de référents QVCT parmi les représentants du personnel ;
- l'Accord national interprofessionnel (ANI) met en exergue l'importance de respecter scrupuleusement les périodes non travaillées, ainsi le droit à la déconnexion revient comme un sujet au centre des débats ;
- la qualité de l'environnement physique du travail, avec une attention particulière à apporter à l'hygiène, au nettoyage et à la sécurité.

Les actions QVCT se basent sur un diagnostic initial permettant d'évaluer la santé physique et psychologique des salariés, mais aussi d'identifier les facteurs de risque présents au sein de l'entreprise. Cette évaluation est réalisée sur la base d'une revue d'indicateurs pertinents et d'un travail d'enquête et d'interrogation systématique des salariés qui pourra servir à la mise à jour du Document unique d'évaluation des risques (DUERP).

La QVCT met également en avant la participation des salariés, ainsi que leur capacité à s'exprimer et à agir sur leurs conditions de travail. À la suite de la loi Santé, la qualité des conditions de travail fait ainsi partie intégrante de négociations obligatoires depuis le 31 mars dernier. Il sera donc inévitable d'associer l'ensemble des acteurs de prévention dans l'entreprise, internes comme institutionnels, les représentants des salariés et surtout les salariés eux-mêmes.

Depuis le 31 mars 2022, l'article L 4121-3-1 du Code du travail mentionne la nécessité d'utiliser les facteurs de risques identifiés pour déboucher sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises d'au moins 50 salariés comprenant un calendrier de mise en œuvre et sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Bien que la formation de tous les acteurs de l'entreprise soit sans doute un facteur de réussite, il conviendra surtout de prendre en compte et garantir la liberté de parole des salariés afin qu'ils interviennent directement ou par le biais de leurs représentants sur l'amélioration de leurs conditions de travail, leur santé et leur sécurité.

LA RUBRIQUE DES SECTEURS

CSE ET HANDICAP



En matière de santé, sécurité et conditions de travail, le rôle des représentants FO au CSE, ou à la CSSCT lorsqu'elle existe, est majeur s'agissant des personnes en situation de handicap.

Dans ce domaine plusieurs leviers peuvent être actionnés :

L'accompagnement

L'accompagnement et la défense individuelle des salariés handicapés ou qui risquent de le devenir



La prévention

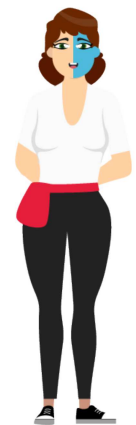
La prévention en matière de santé au travail

L'aménagement

L'aménagement des postes et des situations de travail en lien avec la médecine du travail. Il peut s'agir de **mesures d'ordre technique** (accessibilité du lieu de travail, du poste de travail, des logiciels...), **organisationnel** (aménagement du temps de travail, télétravail...) ou **impactant le collectif de travail** (restructuration des équipes, sensibilisation des équipes par exemple).

Les représentants FO au CSE/CSSCT jouent un véritable rôle dans la recherche de solutions d'aménagement et d'adaptation de la situation de travail, à la personne handicapée ou en passe de le devenir.

Toute solution doit naturellement être concertée et partagée avec les personnes handicapées elles-mêmes, en lien avec la médecine du travail.



À noter

L'Agefiph peut être saisie pour toute demande relative à l'aménagement ou la compensation du handicap au poste de travail.

L'amélioration

L'amélioration de la sécurité et des conditions de travail

Le reclassement

Le reclassement des salariés en inaptitude, dans ce cas l'avis du CSE est obligatoire

La prévention de la désinsertion professionnelle doit être recherchée, afin d'éviter au maximum le licenciement pour inaptitude, d'autant qu'il entraîne trop souvent un chômage de longue durée.



Que dit le Code du travail ?

Pour les entreprises DE MOINS DE 50 SALARIÉS,

le Code du travail se contente de prévoir que la délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise (art. L 2312-5).

Toutefois, le CSE est destinataire de la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), à l'exclusion de la liste des Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

Pour les entreprises D'AU MOINS 50 SALARIÉS,

« le CSE est **informé** et **consulté** sur (...) les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail (...) des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail » (art. L 2312-8).

Pour ce qui concerne le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE contribue notamment à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle (art. L 2312-9).

Par ailleurs, lors de la consultation annuelle obligatoire du CSE, l'employeur doit mettre à la disposition de l'instance les différentes informations et documents nécessaires à cette consultation (art. L 2312-26) :

Dans les entreprises DE MOINS DE 300 SALARIÉS (art. R 2312-19) :

- évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;
- actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle ;
- DOETH, à l'exclusion de la liste des BOETH.

Dans les entreprises D'AU MOINS 300 SALARIÉS (art. R 2312-20) :

- évolution de l'emploi des personnes handicapées et mesures prises pour le développer ;
- nombre de travailleurs handicapés employés sur l'année considérée ;
- nombre de travailleurs handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés sur l'année considérée.

Bien que le CSE peut se prononcer par un avis unique portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, FO préconise un avis séparé sur l'emploi des personnes handicapées.



L'objectif des représentants FO est d'améliorer la qualité de vie au travail pour tous et de proposer toutes mesures qui peuvent contribuer à éviter le déclenchement ou l'aggravation de difficultés de santé ou de handicap au travail, et permettre le maintien en emploi des salariés touchés.



Confédération FORCE OUVRIÈRE
Mission Handicap



handicap@force-ouvriere.fr



handicap.force-ouvriere.org



@HandicapFO

DÉCÈS - PERTE D'AUTONOMIE - MALADIES REDOUTÉES

Credits photo : Gettyimages, iStock/Peopleimages et Ridofranz, Shutterstock/TravnikoStudio et Fizkes



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

MIEUX PROTÉGER LE SALARIÉ ET SA FAMILLE

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis plus de 50 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Retrouvez-nous sur
les réseaux sociaux



OCIRP.FR

UNION D'INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

L'AVIS DE NOS EXPERTS

LA LEVÉE DE LA LIMITATION À 3 MANDATS SUCCESSIFS POUR LES ÉLUS DU CSE

La mise en place du Comité social et économique (CSE) s'est vue accompagnée d'une limitation du nombre de mandats successifs qu'il est possible d'exercer au sein de la nouvelle instance.

Ainsi, l'article L 2314-33 du Code du travail dispose que le nombre de mandats successifs au CSE est limité à trois, sauf :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le Protocole d'accord préélectoral (PAP) en dispose autrement.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, il n'apparaît pas possible de déroger au principe de la limitation du nombre de mandats successifs et ce, même dans le cadre du PAP.

Il est fait référence à des mandats successifs au CSE et il apparaît donc en conséquence qu'à défaut de mandats successifs, il n'y a pas de limitation.

Il convient de noter que cette limitation s'applique également aux mandats du CSE au sein d'une Unité économique et sociale (117 Questions/Réponses du ministère du Travail (Q/R 52), 17 janvier 2020).

La limitation du nombre de mandats successifs ne s'applique que pour les mandats d'élus au CSE, et donc, à partir de la mise en place du premier CSE. Elle ne s'applique pas rétroactivement aux mandats des élus des anciennes institutions représentatives du personnel (117 Questions/Réponses du ministère du Travail, (Q/R 53), 17 janvier 2020).

Pour apprécier cette limitation, il convient de prendre en compte aussi bien un mandat d'élu titulaire que de suppléant au CSE, mais pas les autres éventuels mandats du salarié comme un mandat de délégué syndical ou de représentant de proximité

(117 Questions/Réponses du ministère du Travail (Q/R 52), 17 janvier 2020).

La limitation des mandats successifs concerne aussi bien les mandats des membres du CSE que du CSE central et du CSE d'établissement (art. L 2314-33 du Code du travail).

Ainsi dans les entreprises à établissements distincts, c'est l'effectif de chaque établissement qu'il faut prendre en compte pour déterminer :

- si la limitation est applicable (plus ou moins de 50 salariés) ;
- et s'il est possible d'y déroger (de 50 à 300 salariés).

Le renouvellement des mandats de l'instance peut donc être l'occasion, dans les entreprises et les établissements distincts dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, de déroger à la limitation du nombre de mandats successifs au CSE.

C'est du moins une clause qui peut être envisagée par les parties lors de la négociation du PAP et qui devra, pour être valide, être conclue à la condition de double majorité prévue pour la conclusion du PAP (art. L 2314-6 du Code du travail). À noter que la clause du PAP levant la limite du nombre de mandats successifs est conclue pour une durée indéterminée, sauf stipulations contraires.

La négociation de cette dérogation trouve encore plus son sens dans les entreprises où la durée de mandature est fixée entre 2 et 4 ans par un accord de branche, de groupe ou d'entreprise tel que le prévoit l'article L 2314-34 du Code du travail.

LA JURISPRUDENCE

■ CSE d'établissement – Consultation

Il ne peut être reproché à un employeur de ne pas avoir consulté un CSE d'établissement concernant un plan de reprise des activités post Covid-19, lorsque ce plan ne fait que reprendre (sans aucune mesure d'adaptation quelconque) le projet de reprise d'activité de la société sur lequel le CSE d'entreprise a été consulté (Cass. soc., 29-06-22, n°21-11.935).

■ CSE – Obligation de confidentialité

Un élu est passible de sanction s'il imprime des informations couvertes par la confidentialité en méconnaissance des règles de confidentialité et de sécurité informatique destinées à assurer, vis à vis des tiers non autorisés, la sécurité des informations (Cass. soc., 15-06-22, n°21-10.366).

■ Élections professionnelles – Proclamation des résultats

Selon l'article R 67 du Code électoral, immédiatement après la fin du dépouillement, le procès-verbal des opérations électorales est rédigé dans la salle de vote, en présence des électeurs, en deux exemplaires signés de tous les membres du bureau. Dès l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché en toutes lettres par ses soins dans la salle de vote. En matière d'élections professionnelles, est conforme au principe



de publicité du scrutin garanti par ce texte, la publication du résultat par affichage dans la salle de vote ou par tout moyen permettant l'accessibilité de ce résultat, dès sa proclamation, à l'ensemble du personnel au sein de l'entreprise. La publication des résultats doit être considérée comme régulière, en l'absence de salle de vote, lorsque le bureau de vote se réunit pour dépouiller les résultats, que ceux-ci ont été imprimés dès l'issue des opérations de dépouillement électronique en présence des délégués de liste, affichés puis largement diffusés au sein de l'entreprise à destination de l'ensemble du personnel (Cass. soc., 15-06-22, n°20-21.992).

■ Inaptitude – Consultation du CSE

Si le CSE doit être consulté même en l'absence de proposition de reclassement du salarié inapte (Cass. soc., 30-09-20, n°19-16488), l'employeur n'est pas tenu de le consulter lorsqu'il est légalement dispensé de reclassement : « *lorsque le médecin du travail a men-*

tionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter » le CSE (Cass. soc., 08-06-22, n°20-22.500).

■ Élections professionnelles

En l'absence de saisine préalable du juge judiciaire en contestation de la décision unilatérale de l'employeur, fixant les modalités d'organisation des élections professionnelles, une organisation syndicale, ayant présenté une liste de candidats sans avoir émis, au plus tard lors du dépôt de sa liste, de réserves sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote ainsi fixées, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité de la décision unilatérale de l'employeur fixant les modalités d'organisation des élections et

demander à ce titre l'annulation des élections (Cass. soc., 18-05-22, n°21-11.737).

■ Juge des référés – Paiement des heures de délégation

Caractérise un trouble manifestement illicite permettant de saisir le juge des référés, le fait pour un employeur d'opérer des retenues sur le salaire mensuel du salarié au titre des heures de délégation. Il convient dès lors, de faire cesser ce trouble par le remboursement des retenues ainsi opérées, peu important l'existence d'une contestation sérieuse de l'employeur tenant au fait que les mandats représentatifs du salarié ne couvraient plus l'intégralité de son temps de travail (Cass. soc., 01-06-22, n°20-16.836).

■ Élections professionnelles

Le tribunal, qui a constaté que le procès-verbal n'avait pas été établi immédiatement après le dépouillement dans la salle de vote en présence des électeurs, et signé par tous les membres du bureau, faisant ainsi ressortir que l'irrégularité relevée était de nature à affecter la sincérité des opérations électorales et justifiait à elle seule l'annulation des élections a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision (Cass. soc., 01-06-22, n°21-11.623).

■ Vote électronique

L'employeur qui, alerté sur le fait que certains salariés travaillant hors de ses locaux n'ont pas accès au matériel nécessaire pour se connecter sur la plateforme de vote électronique, leur interdit,

pour des raisons de confidentialité, d'utiliser un ordinateur de la société ou un appareil personnel au sein de l'entreprise, porte une atteinte au principe général d'égalité face à l'exercice du droit de vote. Ce manquement justifie l'annulation du scrutin (Cass. soc., 01-06-22, n°20-22.860).

■ Droit d'alerte du CSE

Dans les entreprises divisées en établissements distincts, l'exercice du droit d'alerte prévu à l'article L 2312-63 du Code du travail étant subordonné à l'existence de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, les CSE d'établissement ne sont pas investis de cette prérogative qui appartient au seul CSE central (Cass. soc., 15-06-22, n°21-13.312).

■ Délégué syndical – Périmètre

Le périmètre de désignation du délégué syndical ne correspond pas obligatoirement au découpage élaboré pour les CSE (Cass. soc., 01-06-22, n°20-60.312).

■ CSE Expertise – Risque grave

Inverse la charge de la preuve, le tribunal judiciaire, statuant en la forme des référés, qui déboute une société de son action en annulation de la délibération du CSE, en retenant que le constat d'un risque grave relève de l'appréciation du CSE, faute pour la société de démontrer qu'il n'existe aucun risque grave, actuel et identifié de risques psychosociaux (Cass. soc., 18-05-22, n°20-23.556).

■ Élections professionnelles

L'utilisation d'une seule urne, au lieu de deux, pour contenir les bulletins de vote ne constitue pas une violation des principes généraux du droit électoral. Dans la mesure où les demandeurs ne prouvent pas que cela a faussé les résultats, il n'y a pas lieu d'annuler les élections (Cass. soc., 01-06-22, n°21-60.076).

■ Salarié protégé – Droit disciplinaire

Une sanction disciplinaire à l'égard d'un salarié protégé ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement à ses obligations professionnelles envers l'employeur et, sauf abus, le salarié ne peut être sanctionné en raison de l'exercice de son mandat pendant son temps de travail (Cass. soc., 01-06-22, n°21-10.555).

■ CSE – Expert-comptable – BDESE

Dans le cadre de la consultation annuelle de la politique sociale de l'entreprise, l'expert-comptable désigné par le CSE peut demander des informations supplémentaires, utiles à sa mission, même si elles ne figurent pas dans la BDES, devenue BDESE (Cass. soc., 18-05-22, n°20-21.444).

■ Représentant du personnel – Suppléance

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions ou est momentanément absent, il est remplacé en priorité par un suppléant élu sur une liste présentée par la même

organisation syndicale. En l'absence de suppléant de la même catégorie, le remplacement est assuré en priorité par un suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège, présenté par la même organisation syndicale, à défaut, par un suppléant d'un autre collège présenté par cette même organisation, et enfin, à défaut par un candidat non élu répondant à cette condition

de présentation syndicale (Cass. soc., 18-05-22, n°21-11.347).

■ Élections professionnelles – Preuve

L'obligation de neutralité de l'employeur est un principe général du droit électoral. Cependant, c'est au syndicat qui invoque la violation par l'employeur de son obligation de neutralité d'en rapporter la

preuve (Cass. soc., 18-05-22, n°20-21.529).

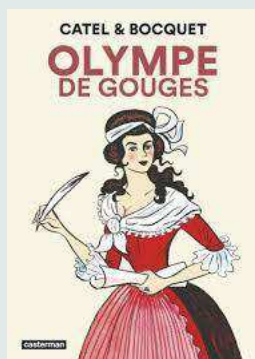
■ CSE – Expert-comptable

Le juge peut annuler une décision d'homologation d'un PSE si l'administration n'a pas vérifié que l'expert-comptable avait pu exercer sa mission, même si le CSE n'a pas fait de demande d'injonction (CAA Versailles, 17-05-22, n°22VE00604).

LA CULTURE À PORTÉE DE MAINS

Livre

*Des idées de lecture pour les vacances :
et pourquoi pas une BD ?*



Olympe de Gouges

de José-Louis Bocquet
et Catel Muller

Femme de lettres, fille des Lumières, libertine et républicaine, Olympe de Gouges a côtoyé la plupart de ceux qui ont laissé leur nom dans les livres d'histoire au chapitre de la Révolution : Voltaire, Rousseau, Mirabeau, Lafayette, Benjamin Franklin, Philippe Égalité, Condorcet, Théroigne de Méricourt, Desmoulins, Marat, Robespierre... En 1791, quand elle rédige la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, Olympe demande l'égalité entre les sexes et le droit de vote pour les femmes ; des propositions qui resteront révolutionnaires jusqu'au XX^e siècle.

<https://www.casterman.com/Bande-dessinee/Catalogue/albums/olympe-de-gouges>

Cinéma

Flee

Film d'animation de Jonas Poher Rasmussen



Récompensé dans de nombreux festivals, ce remarquable documentaire retrace en animation l'histoire vraie d'Amin, un réfugié afghan qui a fui son pays à la fin des années 1980 pour rejoindre l'Europe. Entre drames et résilience, une odyssée bouleversante.

<https://www.arte.tv/fr/videos/075801-000-A/flee/>

Radio

On n'arrête pas l'éco

Épisode du samedi 2 juillet 2022

par Alexandra Bensaid



Au programme de la dernière émission de la saison : un débat sur les superprofiteurs de guerre, un reportage sur la bataille pour le poste de président de la commission des finances de l'Assemblée nationale, un détour par Bruxelles et un entretien avec Frédéric Souillot, le nouveau patron de FO.

<https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/on-n-arrete-pas-l-eco/on-n-arrete-pas-l-eco-du-samedi-02-juillet-2022-4887563>

Festival

4^{ème} festival du film social

du 11 au 13 octobre 2022

Festival en salles dans toute la France : Paris et Ile-de-France, Besançon, Caen, Grenoble, Lyon, Mulhouse, Talence, Tours, Valence...



Des films de fictions, documentaires, animation qui questionnent les problèmes sociaux impliquant les différents publics et acteurs du secteur social.

<https://www.festivalfilmsocial.fr/>

Si vous souhaitez recevoir
L'inFO des CSE
par mail tous les trimestres,
écrivez-nous à l'adresse suivante :
secretariatnego@force-ouvriere.fr
afin que nous vous ajoutions
à la liste de diffusion.



FORCE OUVRIÈRE

141 avenue du Maine – 75014 Paris

Tél. : 01 40 52 82 00 – www.force-ouvriere.fr